

Harrison Assessments Talent Management Solutions

Personalentwicklung als Teil Ihres Performance Managements

Online Potenzialanalyse

- Abgleich mit Aufgaben und Stellenanforderungen
- Motivation, Begeisterungsfähigkeit
- Bedürfnisse am Arbeitsplatz
- Soziale Kompetenzen
- Werte und Reaktionsbreiten
- Entwicklungspotenziale
- Leistungsreserven
- Interessen, Werte

Coachingtool

- Hohe Ergebnisakzeptanz
- Fertige e-Learnings
- 35+ Entwicklungsprogramme
- Intervention zu den Stressauslösern
- Dokumentation der Veränderungsbedarfe

POTENZIALANALYSE: Bezug zur Leistung im Job

Die betriebliche Personalentwicklung soll die Unternehmensergebnisse nachhaltig verbessern und die Unternehmensziele absichern. Gut dokumentierte Ursache – Wirkungszusammenhänge geben Personalentwicklern und Trainern zusätzliche Sicherheit, verringern Widerstände und geben einen klaren Ergebnisbezug. Trainings galten so häufig eher als Belohnung und Luxus, weil der Nutzen kaum nachweisbar war. Die Harrison **Benchmark-Anforderungsprofile** beschreiben nun die idealen Verhaltensweisen und Kompetenzausprägungen. Im Vergleich zwischen Kandidat und Anforderungsprofil wird klar, welche Potenziale vorhanden sind und wie sie freigesetzt werden können. Konkrete Wettbewerbsvorteile lassen sich so eindeutig darstellen und realisieren.

IST-DOKUMENTATION: HA-Assessment Berichte

Die Harrison Berichte ermöglichen eine umfassende Sichtweise des individuellen Vorgehensmodells eines Teilnehmers und kann regelmäßig nachvollzogen werden. Bei konsistentem Antwortverhalten erkennen alle Kandidaten die innere Logik und die Zusammenhänge ihrer Verhaltensweise wieder und die allermeisten betrachten die Berichte als eine Basis für die weitere persönliche Karriereplanung. Der Umfang und die Klarheit der Analyse findet hohe Akzeptanz.

Führungskräfteassessments

- Analyse des Führungsverhaltens / Führungsstils
- Abgleich mit der Führungskultur im Unternehmen
- Abgleich mit den Mitarbeiterbedürfnissen
- Fähigkeiten im Bereich Motivierung
- Interkulturelle Kompetenzen
- Bestimmung des idealen Umfeldes
- Verbesserungsansätze und Maßnahmen

Tiefeninterviews & Rückmeldegespräche

- Stichworte f. biografische Fragen
- Vorlage für multimodale Interviews
- Qualifizierte Zielgespräche
- Konflikte moderieren und visualisieren

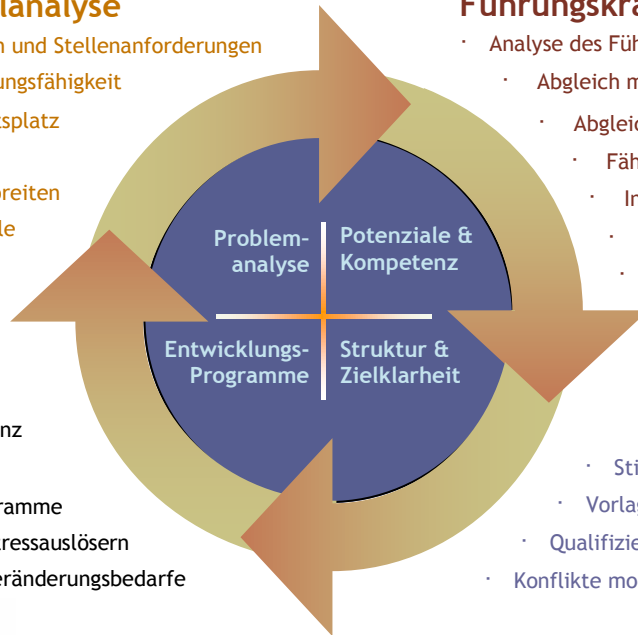
SOLL: Bezug zur Aufgabe und zum Ziel

Viele Persönlichkeitsinstrumente haben nur einen mittelbaren oder theoretischen Bezug zur beruflichen Wirklichkeit. Die Mitarbeiter müssen ihn selber herstellen und sehen Ergebnisse gern als Theorie.

Der unmittelbare Bezug der Profilvergleiche mit dem derzeitigen oder dem geplanten Job erzeugt eine vollkommen transparente Kausalität zwischen dem Ziel und den eigenen Defiziten. Es wird unmittelbar deutlich, wo die Probleme liegen. Es wird aber auch deutlich, durch welche Maßnahmen diese Defizite effektiv beseitigt werden können. Die Teilnehmer erhalten eine Perspektive, und KNOW HOW, was sie selber sofort tun können, um dem Ziel schnell und effektiv näher zu kommen.

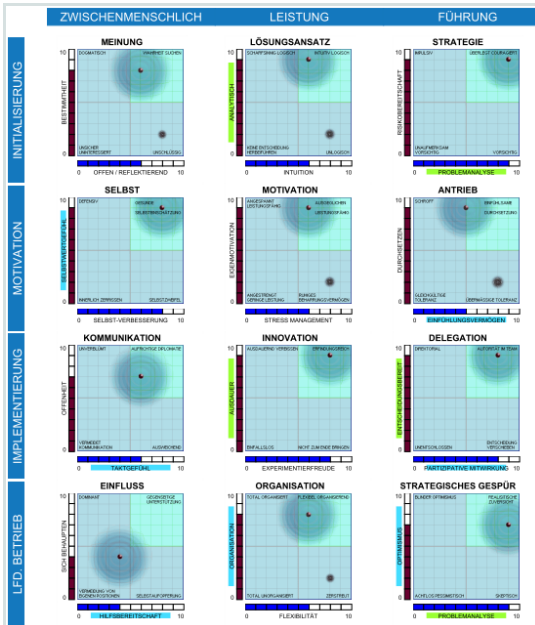
Harrison Assessments™ vergleicht 157 Facetten der Persönlichkeitsdaten mit den konkreten Anforderungen der Position (gem DIN 33430 / ISO10667) und nicht mit allgemeinen Durchschnittswerten, Typen oder Normengruppen. Es werden nur die für die Aufgabe/Ziele relevanten Verhaltensdimensionen herangezogen. Damit ist praktische Relevanz gegeben und wird von Mitarbeitern und Managern schnell verstanden.

Im Ergebnis wird das wahrscheinliche Normal- und Stressverhalten der Kandidaten am Arbeitsplatz im Alltag allgemein verständlich dargestellt.

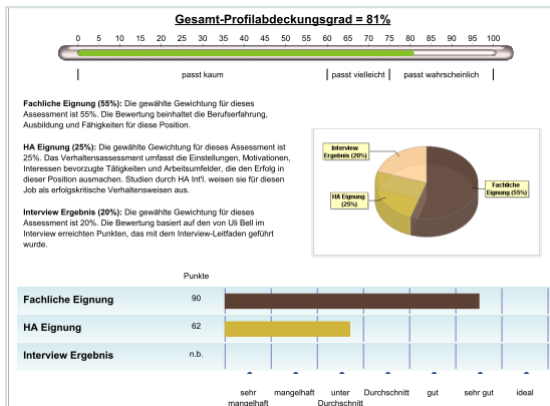


HATS erschließt umfassende Coachingansätze und Verbesserungspotenziale

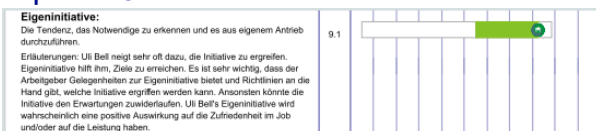
Der Paradox Report



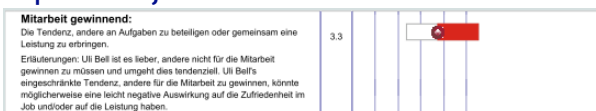
Integrative Sichtweise



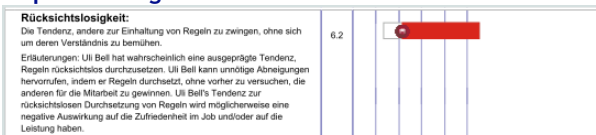
Beispiel für Stärken in der Position



Beispiel für Defizite in der Position



Beispiel für negative Verhaltenstendenzen



Managementkompetenzen / Leadership

Mit der Qualität der Führungskräfte stehen und fallen alle Unternehmensplanungen. Die Führungskräfte haben jedoch nicht nur Arbeit und Menschen zu organisieren, sie sollten die Unternehmenskultur transportieren und vorleben. Unter den theoretisch vorhandenen Führungsinstrumente, gibt es immer nur eine bestimmte Auswahl, die für ein konkretes Unternehmen funktionieren. Es wäre z.B. unsinnig, in einer bürokratischen Organisation mit charismatischen Führungskräften etwas ausrichten zu wollen.

Während die allgemeinen Eigenschaften eines erfolgreichen Managers immer wieder gezeigt und diskutiert werden, machen viele Manager die Erfahrung, dass sie mit Ihrem vormals erfolgreichen Vorgehen im neuen Unternehmen Schiffbruch erleiden. Dieser Effekt ist weder zufällig noch mysteriös: **Harrison Assessments™** erklärt im Detail, wie Spitzenleistung möglich wird. Die Harrison JSF Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle werden jeweils auf das Unternehmen angepasst und stellen den Benchmark, den idealen Job-Inhaber dar.

Die perfekte Ausgangsbasis für Ihr Coaching

Manager benötigen Fakten für schnelle Entscheidungen, die auf quantitativen Daten mit wissenschaftlicher Fundierung eine klare Situationsanalyse beinhalten. Erfahrung und Bauchgefühl reicht nicht für grundlegende Veränderungsentscheidungen. Mit **HATS** Berichten werden Sie Ihren Kunden deutlich machen können, weshalb Leistungsdefizite, Stress oder sogar Burn-Out Gefahren auftreten und wie sie vermieden werden. Sie zeigen die effektiven Strategien und Maßnahmen, die Sie transparent aus den Analysen ableiten können und mit Ihrem Interventions- und Methodenwissen anreichern. So steht heute bei führenden Coaches, Trainern und Personalentwicklern Harrison Online Assessments am Anfang ihres Engagements.

Kompetenzmodelle operationalisieren

Zu viele Kompetenzmodelle erlauben Vorgesetzten Ermessensbandbreiten und sind damit für die klassischen Beurteilungsfehler anfällig. Durch die Objektivität der Messung innerhalb von **Harrison Assessments™** ermöglichen Sie differenzierte Analysen und somit eine Wirksamkeit in den Maßnahmen, die das Unternehmen und eine globale Organisationsentwicklung wirklich weiter bringt.

Personalentwicklung ist notwendig und mit dieser Systematik auch nicht mehr anfällig für Einsparungen.